

## < L'Echelle 4-niveaux >

l'évaluation des comportements observables



### Public

Dirigeants, Managers,  
Commerciaux

### Applications

Diagnostic individuel ou collectif

1. Indépendamment de toute action de formation
2. En accompagnement d'un training ou d'un coaching

**Trainings concernés par cet accompagnement**

**Inter-entreprises** pour tous les trainings Masters Leadership & Management, Vente & Négociation

**Intra-entreprise** avec personnalisation des pratiques à évaluer

Observations rationnelles ou opinions personnelles ? Appréciations factuelles ou jugements de valeur ? Les systèmes d'évaluation des compétences proposés aujourd'hui ne font toujours pas l'unanimité.

Cependant, que diriez-vous s'il était désormais possible de passer d'un avis purement subjectif à une évaluation objective, cohérente et impartiale ?

Les différentes recherches de Krauthammer International dans ce sens ont abouti à l'élaboration d'une méthode d'évaluation reposant sur une échelle à quatre niveaux.

Chacune des pratiques mises en œuvre par un individu donné est décrite selon quatre propositions "observables", avec une distinction et une précision inégalées.

Cette méthode repose sur les 58 pratiques fondamentales identifiées et répertoriées en matière de management et de leadership.

En outre, l'Echelle 4-niveaux est tout à la fois un outil de diagnostic et de coaching qui intègre dans la même logique évaluation et action corrective requise.

L'entreprise peut comparer ses résultats à ceux d'autres sociétés - en consultant une base de données internationale - et ainsi mesurer le véritable potentiel de son capital humain.

Elle peut également établir des plans de développement personnel sur base de pratiques objectivement évaluées.

Vous disposez désormais d'un outil de mesure des compétences comportementales, dont la rigueur et l'exigence sont à la hauteur de vos enjeux.

---

## < Bénéfices >

- > Créer les conditions favorables à un réel changement de comportement

### Pour l'entreprise

- > Evaluer les pratiques comportementales de ses principaux collaborateurs
- > Mesurer et renforcer les acquis d'un training ou d'un coaching
- > Comparer les pratiques de différentes populations selon une même grille de lecture
- > Mettre en place un répertoire de compétences propre à l'entreprise

### Pour le collaborateur

- > Evaluer avec précision l'impact de ses comportements sur son entourage professionnel
- > Obtenir une évaluation objective de ses pratiques au quotidien
- > S'étalonner par rapport à des bases de données internes ou externes

## < Contenu >



"L'Echelle 4-niveaux" est un processus d'évaluation basé sur une analyse 360° (\*).

Elle permet d'étalonner les différentes pratiques qu'une personne met en œuvre selon 4 niveaux : *exemplaire, opérant, pénalisant, disqualifiant*.

Cette méthodologie permet d'éviter les jugements personnels nécessairement basés sur des échelles de valeur subjectives et différentes – chacun appréciant à sa façon les notions de points forts, points faibles et possibilités d'amélioration – pour se référer uniquement à des comportements observables et décrits de la même manière pour tous.

Il en résulte une approche plus objective et une plus grande précision des résultats, facilitant ainsi la mise en place et le suivi d'un plan d'action personnalisé.

De plus, le recours à un même et unique référentiel permet une comparaison des évaluations entre elles ainsi qu'une réelle possibilité d'interprétation.

(\* ) le 360° offre une photographie instantanée des principaux comportements d'un individu tels qu'ils sont perçus par son environnement immédiat (hiérarchie, collaborateurs, collègues, pairs ...).

## Description des 4 niveaux

## Un exemple :

Comment aide-t-il/elle un collaborateur qui lui soumet un problème ?

### Niveau 4 : Exemplaire

Le participant intègre la complexité de son environnement, développe une relation active et fait évoluer la performance.

### Niveau 3 : Opérant

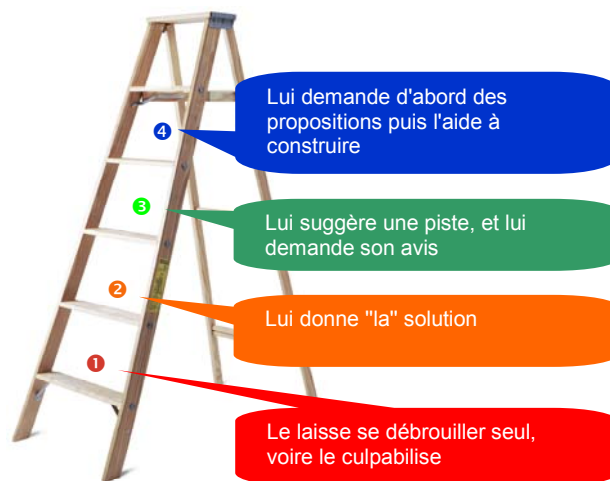
Le participant appréhende une partie de son environnement, crée une relation minimum et préserve la performance.

### Niveau 2 : Pénalisant

Le participant néglige son environnement, ne construit pas de relation et minimise la performance.

### Niveau 1 : Disqualifiant

Le participant ignore son environnement, dégrade la relation et empêche la performance.



## Méthodologie

Avant l'évaluation

L'évaluation

Après l'évaluation (si option "coaching")

- > Définition de l'ensemble des pratiques à « évaluer »
- > Sélection des différents évaluateurs

- > Estimation de chaque pratique par l'évalué et par ses évaluateurs
- > Réception et lecture du dossier de synthèse par le participant

- > Analyse des résultats lors d'un entretien avec un coach
- > Elaboration d'un plan d'action personnalisé